

**ACUERDO DE LA UNIDAD DE GÉNERO Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA
SOBRE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE
GÉNERO**

Toluca de Lerdo, Estado de México, 30 de diciembre de 2016

I. ANTECEDENTES.

1.- Que los Lineamientos para la Creación y Operación de las Unidades de Género y Erradicación de la Violencia, emitidos por el Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, definen a las Unidades de Género y Erradicación de la Violencia, como la institución encargada de guiar los trabajos en torno a la incorporación de la perspectiva de género al interior de las Dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal así como combatir la violencia contra las mujeres

2.- Que la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia (UGEV) fue creada el ocho de abril de dos mil dieciséis, mediante acuerdo del Consejo General del Instituto Electoral del Estado de México (IEEM) No. IEEM/CG/52/2016 como una oficina adscrita a la Presidencia del mismo.

3.- Que el doce de agosto del mismo año el Consejo General designó a la Titular de la UGEV, mediante el Acuerdo No. IEE/CG/64/2016. Asimismo, en la misma fecha el Consejo General aprobó adecuaciones al Manual de Organización del IEEM (Acuerdo No. IEEM/CG/65/2016) donde se establecieron el objetivo y las funciones de dicha Unidad, en términos de lo siguiente: Coordinar acciones institucionales encaminadas a regular y garantizar la **igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres**, así como proponer los lineamientos o mecanismos institucionales encaminados a la paridad sustantiva e **implementar políticas que erradiquen la violencia de género**, además de coordinar los trabajos con el Sistema Estatal para las Mujeres. Dentro de sus funciones destacan, entre otras, las siguientes:

- Planificar las estrategias a seguir para garantizar el cumplimiento de las políticas de género, que contribuyan a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como a una cultura de igualdad de género al interior y al exterior del Instituto;
- Promover el establecimiento de programas, instituciones y servicios para prevenir, atender y eliminar la violencia sistemática de género;
- Promover la contratación de mujeres en todos los niveles del Instituto;
- Diseñar, ejecutar y evaluar las acciones institucionales que se dirijan a garantizar el respeto a los principios y derechos consagrados en las leyes, y que abonen a la erradicación de las desigualdades entre las mujeres y los hombres, e impulsen el respeto a los derechos humanos de las mujeres y su desarrollo pleno;
- Proponer a las diferentes áreas los trabajos, estrategias, acciones o políticas que incorporen la perspectiva de género;
- Coordinar los trabajos en materia de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual;
- Actuar como órgano de consulta y asesoría del Instituto, en materia de igualdad de género.

II. DESCRIPCIÓN DE LA QUEJA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.

1.- El dieciocho de octubre de dos mil dieciséis, se recibió, vía Oficialía de Partes, como copia para conocimiento de esta Unidad, un escrito de la servidora pública del IEEM [REDACTED], dirigido al Consejero Presidente del Instituto Electoral del Estado de México de este Instituto, quien argumenta despido injustificado (fundado, motivado y documentado), con abuso de autoridad, por parte del Titular de la Contraloría General del Instituto, señalando además posibles actos de discriminación por parte de dicho funcionario público. En esta misma fecha y por el mismo medio se recibió el escrito firmado por el servidor público [REDACTED] quien señala actos de abuso de autoridad y despido injustificado por parte del Contralor General.

2.- El diecinueve de octubre del mismo año, se recibe también vía Oficialía de Partes, copia para conocimiento del escrito remitido al Consejero Presidente del IEEM, firmada por una empleada más del Instituto, [REDACTED] quien se queja y denuncia actos similares a los apuntados en el párrafo anterior.

3.- El veinte de octubre de dos mil dieciséis, se recibió, también vía Oficialía de Partes, dos escritos dirigidos a la Titular de esta Unidad, de quejas y denuncias de las servidoras públicas [] y [], contra actos realizados por dicho funcionario público, los cuales, de inicio, podrían constituir discriminación y violencia de género.

4.- El mismo veinte de octubre del presente año, la Titular de la UGEV, recibió el oficio No. IEEM/CE/NPH/158/2016, firmado por la Consejera Electoral Natalia Pérez Hernández, donde le solicita proceder con las acciones pertinentes para evitar segregación, hostigamiento o violencia laboral, de varias servidoras y servidores públicos, entre quienes se encuentran [], [] y [].

5.- En seguimiento a los escritos dirigidos directamente a la UGEV, por dos servidoras públicas, una de ellas [], y recibidos el día veinte de octubre del presente año, la Titular de dicha Unidad, procedió a estudiar las quejas. Como medida preventiva razonable, dado que las servidoras públicas continúan laborando en el IEMM y que se atravesaría el fin de semana (veintidós y veintitrés de octubre), la Titular de la UGEV instruyó a I.C.R.F., para comunicarse a su área de trabajo []. A las 16:21 hrs. I.C.R.F se comunicó a la extensión [] y contestó [], quien le indicó que [] y [] no se encontraban ahí, asimismo le comentó que se encontraban en las oficinas del []. A las 16:23 hrs. I.C.R.F se comunicó a [], sin embargo, [] y [] se encontraban en su receso de comida, por lo que se les dejó un mensaje con [], solicitando acudieran a las oficinas de la UGEV.

A las 16:45 hrs, [] y [] se presentaron en las oficinas de la UGEV. La primera [] y la segunda []. Dado que se iba a atravesar el fin de semana, en esta entrevista informal se les preguntó a ambas cómo se sentían, si requerían algún apoyo especial. Ambas mencionaron que estaban bien en general, estresadas por la situación y la incertidumbre que esto les provoca, que no les impedía continuar con sus rutinas, por lo que no requerían atención médica o psicológica.

inmediata. La Titular confirmó haber recibido los oficios y les facilitó material informativo sobre sus derechos, publicados por el Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

De igual manera, durante esta entrevista informal, la Titular les pidió no abordar detalles de caso ya que la siguiente semana recibirían una notificación por escrito para acudir a la entrevista donde relatarían a detalle sus quejas. La Titular de la UGEV también les solicitó confirmar el lugar para recibir comunicaciones, a lo que ellas confirmaron poder recibir las en [REDACTED]

[REDACTED] Asimismo, a fin de tener comunicación directa con las servidoras públicas, la Titular solicitó sus números de teléfono celular y ella también les compartió el suyo, para atenderlas en cualquier momento. Posteriormente, las servidoras públicas se retiraron de las oficinas de la Unidad, para concluir su jornada laboral.

6.- El día veinticuatro de octubre de dos mil dieciséis, la Titular de la Unidad se comunicó a las 18:12 hrs con [REDACTED] y a las 18:13 horas con [REDACTED] para informarles que la respuesta a sus escritos sería enviada en los siguientes dos días, dado que se continuaría analizando las quejas.

7.- Mediante oficio No. IEE/PCG/UGEV/040/16, firmado por la Titular de la UGEV, con fecha de veintiséis de octubre de dos mil dieciséis, se solicitó a [REDACTED] presentarse en las oficinas de dicha Unidad para recopilar información sobre las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los actos objeto de la queja.

8.- El veintisiete de octubre del presente año, a las 15:00 horas, dicha servidora pública se presentó a dar su testimonio, mismo que quedó asentado en un acta circunstanciada de 7 fojas, que forma parte del Expediente No. UGEV/002/2016.

Con base en lo anterior y toda vez que esta Unidad de Género es competente en términos de numeral 9 de los Lineamientos para la Creación y Operación de las "Unidades de Género y Erradicación de la Violencia", así como el Reglamento Interno y el Manual de Organización del IEEM, se procede a hacer el análisis y estudio de la queja, mismo que se presenta a continuación.

III. FUNDAMENTOS JURÍDICOS.

México cuenta con un entramado jurídico para garantizar el derecho a la igualdad, la no discriminación y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Por tal motivo, se tomará en consideración el siguiente marco jurídico:

- A) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- B) Convención contra la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- C) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- D) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).
- E) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- F) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- G) Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
- H) Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- I) Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- J) Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México.
- K) Código Electoral del Estado de México.
- L) Código Penal del Estado de México.
- M) Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
- N) Código Nacional de Procedimientos Penales.
- O) Tesis LXXXV/2016 del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

Se parte de las obligaciones que establece el Art. 1 de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)**, para todas las autoridades el Estado Mexicano:

*Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos **todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el***

Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

*Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia **favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.***

*Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la **obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos** de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.*

[...]

*Queda **prohibida toda discriminación** motivada por origen étnico o nacional, el **género**, la edad, las **discapacidades**, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por **objeto anular o menoscabar** los derechos y libertades de las personas.*

Por su parte el Art. 4 de la CPEUM señala que el varón y la mujer son iguales ante la ley. Derechos que se encuentra consagrados en el Art. 5 de la **Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México**, incluyendo la prohibición de toda discriminación.

Así pues, esta Unidad de Género tiene a su cargo planificar las estrategias a seguir para garantizar el cumplimiento de las políticas de género, que contribuyan a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. En este sentido, resulta necesario recalcar que tal como lo ha reiterado el Comité de la **Convención contra la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, así como todos los otros instrumentos internacionales de derechos

humanos, el derecho humano a la igualdad, siempre va aparejado al de no discriminación¹. Es por esto que el asunto planteado por la servidora pública de este Instituto, A.A.L.V., es de principal interés para esta Unidad, pues los actos narrados podrían representar violaciones a estos derechos.

El IEEM, para dar cumplimiento al Art. 1 Constitucional, tiene la obligación de proteger a las víctimas y garantizar sus derechos humanos, específicamente en esta queja, los derechos a la igualdad, a la no discriminación y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Dado que nuestra Constitución permite la interpretación de las normas relativas a los derechos humanos de conformidad con ésta y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia, retomamos los conceptos de discriminación de la CEDAW, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México.

La CEDAW define la discriminación de la siguiente forma y menciona las obligaciones que los Estados parte adquieren para combatirla:

Artículo 1

*A los efectos de esta Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que **tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales** en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.*

¹ Alda Facio, ¿Igualdad y/o equidad?, Nota para la igualdad N° 1, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Disponible en línea [http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf]

Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

...

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad la enuncia así:

...

Artículo 2

Por "discriminación por motivos de discapacidad" se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción **por motivos de discapacidad** que tenga el propósito o el efecto de **obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonable;**

...

De igual manera, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad protege también el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y prohíbe su discriminación, estableciéndolo así:

Artículo 27.

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad **a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno**

laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;*
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;*
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;*
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;*
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;*
(...)
- f) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;*
(...)
- g) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;*
(...)

Adicionalmente, existe una obligación reforzada pues esta Convención establece en su Artículo 6, lo referente a los derechos de las mujeres con discapacidad:

1. Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a **múltiples formas de discriminación** y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que **puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones** de todos los **derechos humanos** y libertades fundamentales.
2. Los Estados Partes **tomarán todas las medidas pertinentes** para asegurar el **pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer**, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la presente Convención.

La **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** (Ley General de Igualdad) define en su Art. 5 varios conceptos importantes para este análisis, como lo son el de discriminación, discriminación contra la mujer, igualdad de género e igualdad sustantiva, de esta manera:

...

II. Discriminación. Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, **sexo**, edad, **discapacidad**, condición social o económica, condiciones de salud, **embarazo**, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, **tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas**;

III. Discriminación contra la Mujer. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera;

IV. Igualdad de Género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar;

V. Igualdad Sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales;

...

Asimismo, esta Ley General precisa en el Art. 6 que ***“la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.”***

La Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México establece:

*Artículo 5.- Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda forma de preferencia, distinción, exclusión, repudio, desprecio, incomprensión, rechazo o restricción que, basada en el origen étnico o nacional como el antisemitismo o cualquier otro tipo de segregación; **sexo o género; edad; discapacidad;** condición social o económica; condiciones de salud; **embarazo;** lengua; religión; opiniones; predilecciones de cualquier índole; estado civil o alguna otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales en condiciones de equidad e **igualdad de oportunidades y de trato de las personas.***

También es importante agregar que los tratos discriminatorios pueden ser directos o indirectos. Los tratos discriminatorios pueden ser directos o por objeto si de forma expresa la autoridad o la norma prevé una restricción o exclusión injustificada. Por su parte los indirectos o por resultado, se dan cuando el contenido normativo o el acto es en apariencia neutral, pero impacta adversamente en distintos grupos sociales.²

Otro concepto importante para garantizar la igualdad y la no discriminación, es el de las categorías sospechosas. Como lo señala la Ministra Sánchez Cordero, en relación a la Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación [Tesis: 1a. CCCLXXXIV/2014 (10a.)]:

² Palabras de la Ministra Olga Sánchez Cordero, *Tesis Relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Materia de Igualdad y No Discriminación*, Primer Foro Nacional de la Procuraduría General de la República “Prevenir la Discriminación y la Desigualdad en el Ámbito Laboral”, Ciudad de México, 2015, p.21. Disponible en línea: [https://www.scjn.gob.mx/conocelacorte/Lists/MinistraOlgaCV/Attachments/753/Conferencia20151005.pdf]

“Son criterios que deben estar bajo sospecha porque a ellas se asocia un cúmulo de significados a priori, sobre las funciones y comportamientos de las personas, elementos que además normalizamos y naturalizamos.

*Las categorías sospechosas, también llamadas “**rubros prohibidos de discriminación**”, deben estar sujetas a una **revisión estricta** para asegurarnos de que no están en la base de un trato diferenciado ilegítimo en la ley, en la política pública o **en los actos de autoridad**.”³*

Sobre los tratos discriminatorios y lo anotado por la Tesis de la Suprema Corte, la Observación General No. 20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) de la ONU, en su párrafo 10 menciona⁴:

- a) *Hay **discriminación directa** cuando un individuo recibe un trato menos favorable que otro en situación similar por alguna causa relacionada con uno de los motivos prohibidos de discriminación, por ejemplo, cuando la contratación para puestos en instituciones educativas o culturales se basa en las opiniones políticas de los solicitantes de empleo o los empleados. También constituyen discriminación directa aquellos actos u omisiones que causen perjuicio y se basen en alguno de los motivos prohibidos de discriminación cuando no exista una situación similar comparable (por ejemplo, en el caso de una embarazada).*
- b) *La **discriminación indirecta** hace referencia a leyes, políticas o prácticas en apariencia neutras pero que influyen de manera desproporcionada en los derechos del Pacto afectados por los motivos prohibidos de discriminación. Por ejemplo, exigir una partida de nacimiento para poder matricularse en una escuela puede ser una forma de discriminar a las minorías étnicas o a los no nacionales que no posean, o a quienes se hayan denegado, esas partidas.*

³ *Ibíd.*, p. 23

⁴ Consejo Económico y Social, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU, OBSERVACIÓN GENERAL N° 20 La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), E/C.12/GC/20, 2/07/2009, Disponible en línea: [\[www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.GC.20_sp.doc\]](http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.GC.20_sp.doc)

Otro de los derechos que podría estar siendo vulnerado es de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, razón por la cual conviene definir lo que se entiende por violencia contra la mujer, de acuerdo al Artículo 1 de la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer** (Convención de Belém do Pará):

*Para los efectos de esta Convención debe entenderse por **violencia contra la mujer** cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.*

Por su parte la **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México (LAMVLVEM)** define en su Artículo 3 lo que se entiende por violencia de género:

*1. **Violencia de Género:** Al conjunto de amenazas, agravios, maltrato, lesiones y daños asociados a la exclusión, la subordinación, la discriminación y la explotación de las mujeres y las niñas y que es consubstancial a la opresión de género en todas sus modalidades. La violencia de género contra las mujeres y las niñas involucra tanto a las personas como a la sociedad en sus distintas formas y organizaciones, comunidades, relaciones, prácticas e instituciones sociales y al Estado que la reproduce al no garantizar la igualdad, al perpetuar formas legales, jurídicas, judiciales, políticas androcéntricas y de jerarquía de género y al no dar garantías de seguridad a las mujeres.*

*La violencia de género se ejerce tanto en el **ámbito privado como en el ámbito público** manifestándose en diversos **tipos y modalidades** como la familiar, en la comunidad, institucional, laboral, docente y feminicida de manera enunciativa y no limitativa;*

Dado que la queja presentada ocurre en el ámbito laboral, se incluye también los elementos que constituyen **violencia laboral** de acuerdo a la LAMVLVEM:

*Artículo 9.- **Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión, abuso de poder, provocando daño a la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide el libre desarrollo de la personalidad atentando contra sus derechos humanos.***

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el hostigamiento o el acoso sexual.

*Artículo 10.- Constituye **Violencia Laboral** la negativa a contratar o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas sobre embarazo, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, exclusión de género en ciertos cargos por la edad; igualmente lo constituye la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género. Prohibición para iniciar o continuar con actividades escolares o laborales.*

Adicionalmente, la Convención de Belém do Pará, establece en su Artículo 6 que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, **el derecho a ser libre de toda forma de discriminación**. Esta Convención señala en el Capítulo III los deberes del Estado, específicamente en el Artículo 7 se apunta:

Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;

b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;

...

*g. establecer los **mecanismos judiciales y administrativos** necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y*

...

La Convención de Belem do Pará brinda una mayor protección a las **mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad**, así lo establece en:

Artículo 9.

*Para la adopción de las medidas a que se refiere este capítulo, los Estados Partes tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada. En igual sentido se considerará a la mujer que es objeto de violencia cuando **está** embarazada, **es discapacitada**, menor de edad, anciana, o está en situación socioeconómica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad.*

La **Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres** establece claramente quienes son los sujetos de los derechos contemplados en la misma, las consecuencias de la violación de los principios y programas incluido en esta ley y las obligaciones en materia de igualdad en el empleo.

Artículo 3.- Son **sujetos de los derechos** que establece esta Ley, **las mujeres y los hombres** que se encuentren en territorio nacional, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o discapacidad, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esta Ley tutela.

La **trasgresión a los principios** y programas que la misma prevé **será sancionada** de acuerdo a lo dispuesto por la **Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos** y, en su caso, por las **Leyes aplicables de las Entidades Federativas**, que regulen esta materia.

Artículo 34. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, **las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo**, así como el derecho fundamental a la **no discriminación** de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y **promoción** profesional, en las **condiciones de trabajo**, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización.

Para garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, la **Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México** (Ley de Igualdad), establece lo siguiente en su Capítulo Décimo Segundo, sobre las responsabilidades:

*Artículo 30.- Las autoridades estatales y municipales en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán **garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la vida económica y laboral**, vigilando que las personas físicas y jurídicas colectivas, generadoras de empleo den cumplimiento a la Ley, para lo cual adoptarán medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, desarrollando las siguientes acciones:*

...

*XI. Implementar en coordinación con las autoridades competentes **medidas destinadas a abatir cualquier tipo de discriminación, violencia, hostigamiento o acoso por razón de sexo;***

*XV. Garantizar medidas de apoyo para **lograr la inserción laboral de personas en situación de exclusión social, que sufran violencia de género, que tengan alguna enfermedad grave, incurable y mortal, cuenten con alguna discapacidad, hayan ejercido la prostitución, sean inmigrantes, indígenas, adultos mayores, que hayan sido condenadas por la comisión de un delito o en general, aquellas que han sido objeto de discriminación;***

...

Esta **Ley de Igualdad** señala claramente el camino que seguirán las servidoras y los servidores públicos que violen lo establecido en ésta:

*Artículo 38.- La **violación de las disposiciones de esta Ley** que realicen los **servidores públicos estatales y municipales**, será sancionada en términos de lo dispuesto por la **Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios**; lo anterior, sin perjuicio de las penas que resulten aplicables por la comisión de algún delito previsto por el Código Penal del Estado de México.*

Dado que la queja y denuncia que se analizará involucra a servidoras y servidores públicos del IEEM, se recupera el marco jurídico vinculado con las responsabilidades respecto a cualquier acto de discriminación y/o violencia por parte de éstas y éstos.

De acuerdo al Artículo 169 del Código Electoral del Estado de México:

...

Los servidores del Instituto serán sujetos del régimen de responsabilidades establecidos en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, así como en las disposiciones relativas en este Código.

*El Instituto expedirá el **reglamento interno** en el que se establezcan las condiciones en que habrán de prestarse los servicios, tomando en consideración la naturaleza de la materia electoral, se definan las funciones directiva, ejecutiva, técnica, operativa, de vigilancia y administrativa y se regule por lo menos lo relativo a percepciones, prestaciones, ratificaciones, indemnizaciones, liquidaciones y finiquitos que conforme a la ley laboral corresponda. En todo caso, el reglamento deberá respetar las garantías establecidas en el apartado B del artículo 123 de la Constitución Federal.*

En relación a los posibles actos de discriminación y violencia laboral, también se recuperan las obligaciones que se desprenden de **Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios** y del Reglamento Interno del IEEM.

La **Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios** establece:

*Artículo 42.- Para salvaguardar la **legalidad**, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban ser observadas en la prestación del servicio público, independientemente de las obligaciones específicas que correspondan al empleo, cargo o comisión, **todo servidor público**, sin perjuicio de sus derechos y deberes laborales, tendrá las siguientes **obligaciones de carácter general**:*

...

VI. Observar **buena conducta** en su empleo, cargo o comisión tratando con **respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud** a las personas con las que tenga relación con motivo de éste, así como abstenerse de incurrir o tolerar conductas de hostigamiento y acoso sexual.

VII. Observar en la **dirección de sus subalternos las debidas reglas del trato con respeto y abstenerse de incurrir** en agravio, desviación o **abuso de autoridad**;

XXIV. **Promover, respetar, proteger los derechos humanos, prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los mismos, en el ámbito de sus atribuciones.**

De esta manera el Reglamento Interno del IEEM señala en su Artículo 99 las **obligaciones de los servidores públicos electorales**, de las cuales resaltamos las siguientes:

I. Respetar los principios de certeza, imparcialidad, independencia, **legalidad**, máxima publicidad y objetividad en el desempeño de sus labores;

II. **Tratar en forma respetuosa** al público, a sus superiores, iguales, **subalternos** y demás integrantes del instituto;

III. **Cumplir con la normatividad y procedimientos del trabajo**;

...

V. Observar **buena conducta** en el trabajo;

VI. **Prestar sus servicios sujetándose a las instrucciones de sus superiores jerárquicos y a lo dispuesto por las leyes y reglamentos respectivos**;

...

Por su parte, el Código Penal del Estado de México contempla los siguientes delitos relacionados con discriminación y Violencia de Género:

- 1) **Discriminación**, de acuerdo al Art. 221 del Código Penal del Estado de México, donde se apunta:

*Se impondrán de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días al que, por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, trabajo o profesión, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o alguna otra que atente contra la **dignidad humana y tenga por efecto impedir, menoscabar o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades y de trato a las personas:***

- I. Provoque o incite al odio o a la violencia;*
- II. Niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o una prestación a la que tenga derecho;*
- III. Repudie, desprecie, veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o*
- IV. Niegue o restrinja derechos laborales.*

Si las conductas descritas en este artículo las realiza un servidor público, se aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo y, además, se le destituirá e inhabilitará para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo tiempo de la privación de la libertad impuesta.

[...]

Este delito se perseguirá por querrela.

- 2) **Violencia Institucional**, de acuerdo al Artículo 275 del Código Penal del Estado de México, que establece:

*A quien en el ejercicio de la función pública dilate, obstaculice, niegue la debida atención o **impida el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres**, así como su acceso a programas, acciones, recursos públicos y al disfrute de políticas públicas, se le impondrán de seis meses a dos años de prisión y de cincuenta a trescientos días multa.*

3) **Violencia Laboral**, de acuerdo al Artículo 279 del Código Penal del Estado de México, que establece:

A quien obstaculice o condicione el acceso de una mujer a un empleo, por el establecimiento de requisitos referidos a su sexo, edad, apariencia física, estado civil, condición de madre, se le impondrán de seis meses a dos años de prisión y de cincuenta a trescientos días multa.

La misma pena se le impondrá, a quien:

I. Exija la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.

II. Despida o coaccione, directa o indirectamente, para que renuncie, a una mujer por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

III. Impida a una mujer disfrutar la incapacidad por maternidad o enfermedad.

IV. Autorice que una mujer durante el periodo del embarazo realice trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.

V. Imponga labores insalubres o peligrosas y trabajos nocturnos injustificados a las mujeres.

VI. Impida a una mujer ejercer su periodo de lactancia o a quien no le otorgue la licencia respectiva.

VII. Permita o tolere actos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de alguna mujer en el centro de trabajo.

Adicionalmente, este Código Penal señala consecuencias penales específicas para servidoras y servidores públicos que comenten el delito de violencia, en las modalidades ya descritas:

Artículo 284.- *Si el sujeto activo del delito fuere servidor público las penas señaladas para cada caso se incrementarán hasta en una mitad, además se le impondrá destitución e*

inhabilitación por un plazo igual al de la pena de prisión impuesta, para ejercer empleo, cargo o comisión públicos.

*Artículo 286.- Los delitos señalados en el presente Subtítulo **serán perseguibles de oficio**, e incluirán la reparación del daño en los términos a que se refiere el presente Código.*

Sobre los delitos que se persiguen por oficio el **Código Nacional de Procedimientos Penales** establece claramente en su Art. 221:

...

La investigación de los hechos que revistan características de un delito podrá iniciarse por denuncia, por querrela o por su equivalente cuando la ley lo exija. El Ministerio Público y la Policía están obligados a proceder sin mayores requisitos a la investigación de los hechos de los que tengan noticia.

Tratándose de delitos que deban perseguirse de oficio, bastará para el inicio de la investigación la comunicación que haga cualquier persona, en la que se haga del conocimiento de la autoridad investigadora los hechos que pudieran ser constitutivos de un delito.

...

Más aún, este **Código Nacional**, en su Art. 222 sobre el deber de denunciar, señala:

...

Toda persona a quien le conste que se ha cometido un hecho probablemente constitutivo de un delito está obligada a denunciarlo ante el Ministerio Público y en caso de urgencia ante cualquier agente de la Policía.

Quien en ejercicio de funciones públicas tenga conocimiento de la probable existencia de un hecho que la ley señale como delito, está obligado a denunciarlo inmediatamente al Ministerio Público, proporcionándole todos los datos que tuviere, poniendo a su disposición a los imputados, si hubieren sido detenidos en flagrancia.

Quien tenga el deber jurídico de denunciar y no lo haga, será acreedor a las sanciones correspondientes.

...

En el transcurso del análisis de esta queja, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) aprobó la Tesis LXXXVI/2016 sobre Acoso Laboral, la cual sintetiza criterios importantes sobre esa manifestación de violencia de género, la cual señala a la letra lo siguiente:

"Constituye un impedimento para el ejercicio del cargo, cuando se acredita en contra de algún integrante de un órgano electoral. De conformidad con los artículos 1° y 4°, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1 y 16, de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; 2, 6 y 7, de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la discriminación es toda aquella distinción, exclusión o restricción basada, entre otros, en sexo y/o el género, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas en todas las esferas. En el ámbito de las relaciones de trabajo, el acoso o violencia laboral se traduce en una forma de discriminación que está constituida por una serie de acciones que tienen por objeto menoscabar la honra, dignidad, estabilidad emocional, e incluso integridad física de las personas a fin de aislarlas, o bien, generar una actitud propicia o complaciente para los deseos o intereses del agente hostigador o agresor. Por tanto, las acciones que se presenten entre quienes integran un órgano electoral con la finalidad de incidir, de manera injustificada, en la actuación, desempeño o toma de decisiones de las y los funcionarios electorales, constituyen una transgresión a los principios de profesionalidad, independencia y autonomía que deben regir el ejercicio de la función electoral y un impedimento para el libre ejercicio del cargo."

IV. INTERPRETACIÓN DE LOS ESCRITOS CON ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS Y PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Para el análisis del Expediente No. UGEV/002/2016 presentado ante esta Unidad, se utilizarán los enfoques de derechos humanos y perspectiva de género, los cuales se encuentran contemplados en los instrumentos jurídicos internacionales, nacionales y estatales en materia de derechos humanos de las mujeres. De ahí que además de dar cumplimiento al principio de legalidad, las utilizamos como herramientas científicas y analíticas.

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ONUDH) establece lo siguiente sobre el **enfoque basado en los derechos humanos**⁵:

*"Un enfoque basado en los derechos humanos determina **quiénes son los titulares** de los derechos y **en qué consisten esos derechos**, y **quiénes son los responsables de hacerlos efectivos** y cuáles son sus **obligaciones**, y promueve el fortalecimiento de la capacidad de los primeros de llevar adelante sus reivindicaciones, y de los segundos, de cumplir sus obligaciones. Esos derechos y obligaciones están establecidos en la normativa internacional de derechos humanos."*

Una segunda herramienta de análisis para esta queja es el de la **perspectiva de género**, la cual se encuentra definida en el Artículo 6 de la Ley de Igualdad:

...
XIII. Perspectiva de Género: A la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, en que se propone la eliminación de las causas de opresión de género como la desigualdad, injusticia y jerarquización de las personas basada en el género; promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres, contribuye a construir una sociedad en la cual, las mujeres y los hombres tengan el mismo valor,

⁵ Asamblea General de las Naciones Unidas, Consejo de Derechos Humanos, 21 Período de Sesiones, *Orientaciones técnicas sobre la aplicación de un enfoque basado en los derechos humanos a la ejecución de las políticas y los programas destinados a reducir la mortalidad y morbilidad prevenibles asociadas a la maternidad*, A/HRC/21/22, Disponible en línea: [http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session21/A-HRC-21-22_sp.pdf]

igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;

...

También pueden recuperarse algunos elementos de análisis aportados por el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, pues ofrece argumentos para su uso, poniendo en el centro la identificación de relaciones asimétricas de poder y situaciones estructurales de desigualdad. Agrega además, que la perspectiva de género es conveniente para brindar una solución apegada a Derecho, en cumplimiento, por tanto, del principio de legalidad.⁶

Con base en lo anterior se procede a analizar la queja correspondiente al Expediente No. UGEV/002/20106 de una servidora pública del IEEM, quien señala posibles actos de discriminación, violencia y abuso de poder por parte del Contralor General del Instituto. Esta servidora pública presentó un escrito dirigido esta Unidad, argumentando un despido injustificado por parte del superior jerárquico de la Contraloría General del IEEM.

Para analizar esta queja desde la perspectiva de género se identificaron cuatro elementos⁷ que hacen pertinente su aplicación:

- 1) La presencia de relaciones asimétricas de poder entre las personas involucradas.
- 2) La identificación de categorías sospechosas en la afectada, es decir, personas que pertenecen a grupos tradicionalmente discriminados y por tanto se encuentran entre los rubros prohibidos de discriminación, de acuerdo al marco jurídico internacional, nacional y local de derechos humanos.
- 3) Las personas afectadas presentan características de doble discriminación.
- 4) Comportamientos esperados en las personas afectadas que obedecen a estereotipos.

Cabe señalar que esta Unidad se pronunciará solamente sobre los posibles actos de discriminación y violencia, así como los derechos humanos vulnerados por estos, que están

⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, Haciendo Realidad el Derecho a la Igualdad, México, D. F., 2015, p. 77.

⁷ *Ibíd.*, pp. 79-81.

dentro de su objetivo y obligaciones, y entregará por escrito a la autoridad competente para los efectos legales conducentes.

La UGEV recibió la queja firmada por [REDACTED] quien laboraba como [REDACTED] en [REDACTED] de [REDACTED] del IEEM, por lo que existía una relación de subordinación y asimetría de poder, entre ella y el Contralor general, presentándose así un primer supuesto para continuar con el análisis de género. Además, [REDACTED] tiene [REDACTED] lo cual también era identificado por el Contralor General pues de acuerdo a ella, él mostró interés sobre cómo vivía su [REDACTED] mismo que retomaremos más adelante. El Art. 1 de la CPEUM prohíbe expresamente la discriminación basada en el género y en las discapacidades, además, si aplicamos el análisis de interseccionalidad⁸, encontramos que [REDACTED] es una persona que se encuentra en una situación de especial vulnerabilidad y en riesgo de ser víctima de discriminación por otras razones además de ser mujer, ya que vive con una [REDACTED] exponiéndola así a una doble discriminación que no debe obviarse.

Cuando nos encontramos ante rubros prohibidos de discriminación o categorías sospechas, es necesario aplicar un **escrutinio estricto** de la actuación del funcionario público ya mencionado, frente a este caso.

De acuerdo al escrito recibido en esta Unidad firmado por [REDACTED], el veinte de octubre de dos mil dieciséis, así como a la entrevista realizada el veintisiete de octubre del mismo año a esta servidora pública, por parte de la Titular de la Unidad, se confirma que el Contralor General era su superior jerárquico, quien debe guiar su actuación por lo establecido en el Art. 1 constitucional.

Tanto en el escrito como en la entrevista, [REDACTED] mencionó que el Contralor General, en el encuentro donde le solicitó su renuncia, no dio ningún argumento basado en sus capacidades o

⁸ [...La discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género. La discriminación por motivos de sexo o género puede afectar a las mujeres de algunos grupos en diferente medida o forma que a los hombres. Los Estados partes deben reconocer y prohibir en sus instrumentos jurídicos estas formas entrecruzadas de discriminación y su impacto negativo combinado en las mujeres afectadas...], Comité CEDAW. Recomendación General 28. párr. 18. Disponible en línea: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=3&DocTypeID=11

desempeño para hacerlo. Las razones tenían que ver con una reestructuración del área, lo estratégico de su puesto y la necesidad de contar con una persona de su confianza, agregando que se le liquidaría conforme a la Ley. [REDACTED] al día siguiente del mencionado encuentro, habló con el Contralor para pedirle que reconsiderara su decisión, a lo que él le contestó que el problema sobre si necesitaba o no el trabajo no era de él y que contactara a Recursos Humanos.

Es de notar que previo a la solicitud de renuncia hecha por el Contralor General a [REDACTED], dicho funcionario público, realizó entrevistas a parte del personal con el que recibió la Contraloría General del IEEM, durante la entrevista que realizó a la citada servidora pública, éste le preguntó acerca de cómo realizaba sus actividades cotidianas, refiriéndose [REDACTED] ella respondió que era ama de casa, que manejaba y desarrollaba sus labores como cualquier persona. Después de esta entrevista [REDACTED] continuó con sus actividades laborales de manera normal. Sin embargo, en la entrevista realizada por la Titular de la UGEV a [REDACTED] se le preguntó sobre el tipo de tareas que tanto hombres como mujeres desempeñaban durante las reuniones u otros eventos donde se haya reunido a todo el personal. Aunque [REDACTED] no pudo identificar diferencias respecto a las características sexo-genéricas, señala que solo recuerda un curso donde haya estado todo el personal, incluido Contralor General quien al entrar al lugar y percatarse que [REDACTED] estaba ahí le comentó que, si se le dificultaba, estaba excusada, a lo que ella le respondió que no había problema. De momento, comparte ella, no lo toma en cuenta, pero luego identifica que era algo que también le decía el [REDACTED], su jefe directo, quien no le permitía asistir a cursos pues considera que por su "condición" no podía y así le evitaba molestias.

Es de observarse que la discriminación no siempre es evidente, sino que puede esconderse detrás de actitudes aparentemente paternalistas o protectoras. En este caso es de notarse que en ambas situaciones tanto el Contralor como [REDACTED] están poniendo límites a las capacidades de [REDACTED] lo que impacta en su preparación futura. Ambos funcionarios podrían incumplir lo establecido en los Artículos 6 y 27 de la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, anotados en el apartado anterior.

Asimismo, [] también relata que cuando fue citada por el Contralor para pedirle su renuncia, se colocó entre dos funcionarios quienes estaban sentados frente al Contralor, dejando un espacio en medio de ambos para que se acomodara []. Al observar esto, [] pensó que la iban a regañar, sintió tensión. Es de observarse que la posición de estos dos servidores públicos durante la charla es intimidatoria pues impedía a la servidora pública, comunicarse libremente y sin temor delante de su superior, lo que podría considerarse como acoso laboral y por tanto un acto de violencia laboral.

Por otro lado, [] señala también que [] se reunió con ella en su oficina, así como con [], [] e [], para informarles que él no tenía nada que ver y que les hacía saber que el Contralor General les pedía hablar con el Presidente o con el Secretario Ejecutivo porque su situación ya se había arreglado. [] les comentó también que no era buena idea que permanecieran en las oficinas de [] pues podrían darse problemas con los compañeros por seguirse presentando. Actos a todas luces intimidatorios y que podrían calificarse como acoso laboral y por tanto violencia laboral. Al día siguiente, apunta [] les busca personal de la Dirección Jurídica y de la Dirección de Administración y junto con [], [] e [] se dirigieron al []. El personal de estas direcciones les indica que lo más conveniente es que permanezcan en [] en lo que se aclara su situación, por lo que, en seguimiento a esta indicación desde el veintiuno de octubre de dos mil dieciséis, se encuentran ahí en horario laboral. Es de notarse que no existían las condiciones necesarias para que [] continuara desarrollando sus actividades laborales en la Contraloría General, por lo que se reconoce que tanto la Dirección Jurídica como la Dirección de Administración, brindaron medidas de protección adecuadas para resolver la situación laboral de las servidoras y los servidores públicos antes mencionados, previniendo así la concreción de posibles violaciones a sus derechos humanos.

Adicionalmente, en los días posteriores a la solicitud de renuncia por parte del Contralor, estando en las oficinas de la Contraloría General, se acercó [] para preguntarle qué iba a hacer con los escritos, a lo que ella contestó "lo que tenga hacer", luego él le respondió que se la llevara tranquila y que por ahí había unas actas administrativas, que no le fueran a buscar por ahí algo. Con esto [] relata que sintió amedrentada. En el contexto en el que se dieron, esto puede

tomarse como un intento de coacción y amenaza hacia la servidora pública, lo que representan formas de acoso o violencia laboral, de las que hay que proteger a [REDACTED] que no deben ser toleradas por ninguna persona ni institución.

El Contralor General, solicitó la renuncia de 5 personas a su cargo (3 mujeres y 2 hombres), quien al no dar mayores elementos para solicitar la renuncia [REDACTED] justifica su decisión en estereotipos sobre lo que puede o no hacer una mujer [REDACTED] y al no haber realizado un escrutinio estricto constituye un acto de discriminación y violencia contra esta servidora pública. Es por ello que el Contralor tendrá que demostrar que su decisión se basó en criterios razonables y no en excepciones que generan discriminación y violencia.⁹

El que el Contralor quisiera hacer una reestructuración de su área y que el puesto de [REDACTED] fuera estratégico para ello, no brinda elementos razonables en la diferenciación que hace respecto a las otras 15 personas que continúan laborando bajo su cargo. Tampoco basó su decisión en una evaluación de su desempeño, no realizó un análisis de las afectaciones en su vida ni sobre si su decisión podría constituir un ejercicio de discriminación. Con ello podría estar omitiendo las obligaciones constitucionales que tiene como funcionario público (Art. 1°), así como las establecidas en el Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios en el Art. 42, fracciones VI, VII y XXIV.

Adicionalmente, a partir del escrito y la entrevista realizada a [REDACTED] se puede constatar que la decisión del Contralor General, impacta de manera diferenciada a dicha servidora pública, quien presenta [REDACTED] y al ver vulnerado su derecho al empleo, podría perder el sustento de su familia, imponiendo una mayor carga a su situación, vulnerando así su dignidad e integridad como mujer, su derecho a la igualdad y acceso al empleo, así como las consecuencias en su proyecto de vida y en su familia. Estas afectaciones están contempladas también en la Tesis LXXXV/2016 del TEPJF. Aunque es de recordarse que [REDACTED], al momento de la presentación de la queja y análisis de la misma, continúa laborando en el IEEM, por lo que no se concretó ninguna violación a su derecho al trabajo.

⁹ Recurso de Revisión del Amparo Directo 1387/2012; Tesis Aislada del Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito; Criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Principio General de Igualdad. Su Contenido y su Alcance.

La discriminación se puede dar por acción y omisión, y lo más importante, son los resultados que tiene en el disfrute de los demás derechos humanos. Al no hacer esos ejercicios a los que está obligado como funcionario público, de manera automática e indirecta, comete ejercicio de discriminación que lesiona también el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Más aún su actuación podría actualizar infracciones administrativas, en términos de los Art. 42 fracs. VI, VII y XXIV de la Ley de Responsabilidades de Servidores Públicos del Estado y Municipios, así como ser constitutiva de delitos, en términos de los Art. 221, 275, 279 y 284, del Código Penal del Estado de México, mismos que fueron abordados en el apartado anterior.

En este orden de ideas, esta Unidad de Género en términos del Art. 55 frac. V de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México tiene el deber de prestar atención a las mujeres consistente en *"Informar a la **autoridad competente de los casos de violencia que ocurran en los centros educativos y laborales, en la comunidad, en la familia.**"*

Por lo anterior, la Titular de la UGEV debe informar a su superior jerárquico, en este caso el Presidente del Consejo General, para que en el ámbito de sus atribuciones determine lo conducente. En virtud de que la competencia de esta Unidad se circunscribe únicamente para pronunciarse sobre posibles actos de violencia laboral, género y discriminación, sin embargo, carece de competencia para resolver quejas que pudieran constituir infracciones administrativas, en términos de la Ley de Responsabilidades de Servidores Públicos del Estado y Municipios e imponer en su caso algún tipo de sanción.

En este orden de ideas, se estima procedente notificar al Presidente del Consejo General del presente Acuerdo y de la queja presentada por la servidora pública para que en el ámbito de sus atribuciones determine lo conducente.

Asimismo, la Titular de la UGEV deberá dar vista a la Procuraduría General de Justicia del Estado de México, en virtud de que los actos analizados en este acuerdo podrían constituir probables delitos que se persiguen de oficio, de acuerdo a los Arts. 275, 279, 284 y 285 del Código Penal del Estado de México, así como a los Arts. 221 y 222 del **Código Nacional de Procedimientos Penales**.

Por lo anteriormente expuesto, fundado y motivado, esta Unidad Acuerda:

ACUERDO.

PRIMERO. Se propone restituir y reubicar a la servidora pública [REDACTED] con la misma categoría de su plaza, fuera de [REDACTED] lo cual implica que se garantizan sus derechos laborales por sus condiciones de género y se respeta su derecho de acceso a una vida libre de violencia.

SEGUNDO. Dar vista a la Presidencia del Consejo General del presente Acuerdo, así como del escrito de queja presentado por [REDACTED] sobre actos del Contralor General del Instituto Electoral del Estado de México, que pudieran ser objeto de posibles infracciones administrativas en términos del artículo 42 fracs. VI, VII y XXIV de la Ley de Responsabilidades de Servidores Públicos del Estado y Municipios y demás normatividad aplicable, para que en el ámbito de sus atribuciones realice lo que conforme a derecho proceda.

TERCERO. Dar vista de este acuerdo y de la queja correspondiente al expediente No. UGEV/002/2016, a la Procuraduría de Justicia del Estado de México, al presentarse actos constitutivos de probables delitos de violencia de género.

CUARTO. La Unidad pone a disposición de la autoridad competente el expediente completo donde se relatan las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los actos ya descritos, para que en caso de que se determine iniciar el periodo de información previa o el procedimiento administrativo de responsabilidad conducente, se evite una doble o triple victimización.

QUINTO. Se sugiere que la autoridad competente para conocer de la queja, solicite un informe al Titular de la Contraloría General, sobre los argumentos objetivos, razonables y de acuerdo a las leyes aplicables, que motivaron la solicitud de renuncia de la servidora pública.

SEXTO. Se recomienda que la autoridad competente al recibir el informe referido en el punto de acuerdo anterior, valore si este aporta los argumentos técnicos y profesionales por las cuales el

Contralor General solicitó la renuncia de la servidora pública, basado en una evaluación del desempeño, con criterios e indicadores objetivos, sin que pase desapercibido que dicha evaluación del desempeño debió realizarse de manera previa a la solicitud de renuncia y consecuentemente a la notificación al Secretario Ejecutivo de que la servidora pública dejaba de prestar sus servicios en la Contraloría General. Aunado a que, conforme a las buenas prácticas en la materia, idealmente la evaluación del desempeño debe realizarla una persona especialista externa a la dependencia.

SÉPTIMO. Se recomienda que para lo subsecuente cuando se pretenda dar por concluida la relación laboral con cualquier servidora o servidor público electoral del Instituto, se consideren los elementos descritos en el punto de Acuerdo anterior, para evitar realizar un trato diferenciado injustificado e incurrir con ello en un acto de discriminación.

OCTAVO. La autoridad competente que resuelva la presente queja deberá utilizar el enfoque de derechos humanos, la perspectiva de género y de interseccionalidad. Adicionalmente, de ser necesario, para determinar cualquier daño en la salud física o emocional de las servidoras públicas, se deberá consultar a especialistas en esas materias, quienes determinarán también medidas para resarcarlo.

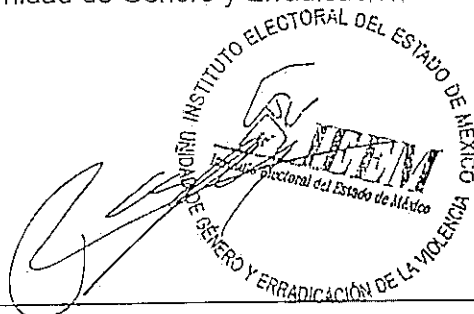
NOVENO. Se determina que esta Unidad lleve a cabo procesos de capacitación constantes y sistemáticos sobre derechos humanos, derecho a la igualdad y no discriminación, violencia de género, inclusión de personas con discapacidad, responsabilidades de las servidoras y los servidores públicos, entre otros, iniciando por la Contraloría General del Instituto.

DÉCIMO. Se determina llevar a cabo una campaña de comunicación interna sobre derechos humanos, derecho a la igualdad y no discriminación, violencia de género, inclusión de personas con discapacidad, responsabilidades de las servidoras y los servidores públicos.

DÉCIMO PRIMERO. Para velar por la igualdad de oportunidades, así como el trato en materia de condiciones laborales, remuneraciones, oportunidades de ascenso y desarrollo en el trabajo, esta Unidad podría, si la víctima así lo decide, canalizarla a las instituciones competentes que

atienden violaciones a los derechos humanos y brindan asesoría legal (Comisión Estatal de Derechos Humanos, Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social y Procuraduría General de Justicia del Estado de México).

Así lo determinó la Titular de la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia.



INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO
UNIDAD DE GÉNERO Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA

MTRA. ROCÍO DE LOS ÁNGELES ÁLVAREZ MONTERO

En la versión pública que se entrega, se eliminaron 78 referencias, descripciones y rubros que contenían datos personales clasificados como confidenciales, en términos del artículo 116 la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y del artículo 143, fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios. Lo anterior, de conformidad con el Acuerdo N°. IEEM/CT/0036/2017 del Comité de Transparencia que se adjunta en el presente documento.